

ZUSAMMENGEFASSTER GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT



Nachhaltigkeit hat bei der GRAMMER Gruppe viele Gesichter. Jeder trägt langfristig dazu bei, das Unternehmen nachhaltiger zu gestalten.

Nachhaltigkeit beginnt für uns bei den Menschen, die im Unternehmen arbeiten und mit ihm verbunden sind. Sie reicht von der Forschung & Entwicklung über die Beschaffung und die Produktion bis zu den fertigen Produkten und der Rückführung von Produktbestandteilen in den Wertstoffkreislauf. Durch den Ausbau der internationalen Präsenz und die breite Aufstellung der Gruppe unterstützen wir dieses Verständnis auch international.

Der vorliegende zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht (NFB) wurde gemäß den in §§ 289b bis e bzw. § 315c HGB geforderten Angaben erstellt. Er enthält die gesetzlich geforderten Informationen zu den wesentlichen Themen in Bezug auf Umwelt, Arbeitnehmer, Soziales, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Des Weiteren werden durch den NFB wesentliche Risiken gemäß § 289c Absatz 3 Nr. 3 und 4 HGB berichtet, sofern diese für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Gruppe sowie seiner Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Belange erforderlich sind. Dieser Bericht ist zugleich für die GRAMMER Gruppe und die GRAMMER AG die zusammengefasste gesonderte Erklärung für das Geschäftsjahr 2019 im Sinne von §§ 289b, 315b HGB, die der Öffentlichkeit auf der

Homepage in der Rubrik Unternehmen > Nachhaltigkeit > Nichtfinanzieller Bericht zugänglich gemacht ist. Sofern nicht anders vermerkt, beziehen sich die Inhalte auf die gesamte GRAMMER Gruppe inkl. der GRAMMER AG. Im Folgenden bezieht der Begriff GRAMMER Gruppe die GRAMMER AG mit ein.

Die GRAMMER Gruppe hat ausschließlich finanzielle Steuerungsgrößen bzw. finanziell bedeutsame Leistungsindikatoren festgelegt. Aus diesem Grund sind keine nichtfinanziellen Leistungsindikatoren gemäß § 289c Absatz 3 Nr. 5 HGB vorhanden, die für die Geschäftstätigkeit der GRAMMER Gruppe von Bedeutung sind. Über Rückstellungen informieren wir ausführlich in unserem Anhang zum Konzernabschluss ab Seite 91 ff. Darüber hinaus besteht kein Zusammenhang zwischen den im Jahresabschluss der GRAMMER Gruppe ausgewiesenen Beträgen gemäß § 289c Absatz 3 Nr. 6 HGB und den nichtfinanziellen Belangen. Gemäß § 315b Absatz 1 Satz 3 HGB wird teilweise auf Inhalte des Konzernlageberichts verwiesen. Der NFB wurde vom Aufsichtsrat auf Rechtmäßigkeit, Ordnungsmäßigkeit und Zweckmäßigkeit geprüft.

Der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards der Global Reporting Initiative erstellt. Künftig ist ein sukzessiver Ausbau der Berichterstattung auf Basis dieses Standards geplant.

1 NACHHALTIGKEIT BEI GRAMMER

Die GRAMMER Gruppe ist eine global agierende Unternehmensgruppe, die auf die Entwicklung und Herstellung von Komponenten und Systemen für die Pkw-Innenausstattung sowie von Fahrer- und Passagiersitzen für Lkw, Bahnen, Busse und Offroad-Nutzfahrzeuge spezialisiert ist. GRAMMER bekennt sich zur Nachhaltigkeit und hat die ökonomische, soziale und ökologische Dimension in den Unternehmensleitlinien fest verankert. Verantwortung für die Menschen, die Gesellschaft und die Umwelt zu übernehmen, bedeutet für uns, Menschen und Natur möglichst gering zu belasten und ihre Fähigkeit zur Regeneration zu fördern. Wir achten auf einen Interessensausgleich zwischen allen Stakeholdern, fördern unsere Mitarbeiter und streben ein einheitliches Umweltmanagement für alle Standorte an. In den beiden Segmenten Commercial Vehicles und Automotive setzt GRAMMER Nachhaltigkeitsthemen bereits heute konkret in die Realität um.



Zusammengefasster gesonderter nichtfinanzieller Bericht: www.grammer.com
> Nachhaltigkeit
> Nichtfinanzieller Bericht

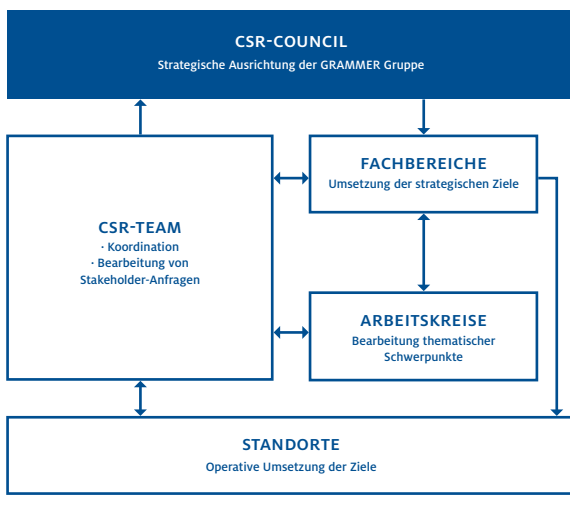


Weitere Informationen zu unserem Geschäftsmodell finden Sie im Lagebericht auf S. 60.

1.1 NACHHALTIGKEITSORGANISATION

Nachhaltigkeit findet sich bei GRAMMER in der Strategie und im operativen Handeln. Um die Nachhaltigkeitsthemen der GRAMMER Gruppe international zu steuern, wurden entsprechende Richtlinien und Managementsysteme installiert und Organisationsstrukturen geschaffen, die die Einhaltung der Regeln gewährleisten. Die Verantwortung für Nachhaltigkeit ist aufgrund der hohen Bedeutung für die Wertschöpfung der GRAMMER Gruppe unmittelbar beim Vorstand angesiedelt. Das CSR-Team unterstützt diesen und koordiniert die CSR-Aktivitäten von GRAMMER. Um Nachhaltigkeit tiefer in der Gruppe zu verankern, wurde im Jahr 2015 ein CSR-Council in der GRAMMER Gruppe etabliert. Mitglieder dieses Gremiums sind Führungskräfte aus den geschäftsrelevanten Konzernbereichen wie Recht, Accounting, Finance, Controlling, Compliance, Supplier Management, Personal, R&D, Kommunikation, Qualitätssicherung, IT, Umwelt und Produktion. Ein institutionalisierter Dialog und regelmäßige Besprechungen stellen sicher, dass das Nachhaltigkeitsthema in der Gruppe fest etabliert und im Einklang mit der Unternehmensstrategie und den unternehmerischen Erfordernissen vertieft wird. Die einzelnen Fachbereiche, die im CSR-Council vertreten sind, sind für die Umsetzung der strategischen CSR-Ziele verantwortlich. Hierbei erfolgt eine enge Kommunikation mit den einzelnen Standorten, um die Ziele auf der operativen Ebene implementieren zu können.

CSR-ORGANISATION



1.2 WESENTLICHKEITSANALYSE

Im Rahmen eines systematischen mehrstufigen Prozesses haben wir die gruppenweite einheitliche Handhabung von Nachhaltigkeitsthemen vorangetrieben. Grundlage für diese Aktivitäten waren Themen, die im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse herausgearbeitet wurden. Als Resultat wird nun über acht wesentliche Themen, die in der Abbildung auf der nächsten Seite aufgezählt sind, berichtet. In Ergänzung zu diesen als wesentlich identifizierten Themen wurde das „Gesellschaftliche Engagement“ als weiterer relevanter Sachverhalt in den vorliegenden zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht aufgenommen, um ebenfalls über Sozialbelange im Unternehmen Auskunft zu geben. Für GRAMMER ist das gesellschaftliche Engagement ein zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie und wird systematisch im Geschäftsalltag gefördert. Um ein übergreifendes Bild wiedergeben zu können, wird des Weiteren über die nachhaltige Beschaffung bei GRAMMER berichtet.

Um die Aktualität der Themen sicherzustellen, wird im Jahr 2020 eine neue Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Hierbei werden künftig drei Dimensionen in die Bewertung der Themen einfließen. Um die Interessensgruppen noch besser in den Prozess zu inkludieren, wird eine Onlineumfrage zu den wesentlichen Themen durchgeführt. Zudem werden die Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft sowie die Relevanz der Themen für GRAMMER in die Bewertung integriert.

1.3 UNTERSTÜTZUNG DER SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Als weltweit tätiges Unternehmen tragen wir aktiv zur Verwirklichung globaler Nachhaltigkeitsziele bei. Die Anfang 2016 in Kraft getretenen Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen umfassen 17 konkrete Zielsetzungen, mit deren Hilfe die Welt bis 2030 nachhaltiger und gerechter gestaltet werden soll. Um die Relevanz der SDGs zu unterstreichen und unseren Beitrag zu den einzelnen Nachhaltigkeitszielen sichtbar zu machen, haben wir 13 SDGs identifiziert, auf die wir als Automobilzulieferer schwerpunktmäßig einwirken. Eine tabellarische Übersicht dazu befindet sich auf der nächsten Seite.

WESENTLICHE THEMEN FÜR DIE GRAMMER GRUPPE

THEMENFELD FÜR DIE GRAMMER GRUPPE	WESENTLICHE THEMEN	NICHTFINANZIELLER ASPEKT
Wirtschaftliche Stabilität	1. Wirtschaftliche Leistung	Querschnittsthema
Corporate Governance	2. Compliance	Querschnittsthema, insbesondere Antikorruption
Menschenrechte	3. Kinder- und Zwangsarbeit	Achtung der Menschenrechte
Umweltschutz	4. Emissionen in Luft/Wasser/Boden	Umweltbelange
Produkt- & Prozessverantwortung	5. Innovative Produkt- und Prozesslösungen	Querschnittsthema
Mitarbeiter	6. Mitarbeiterzufriedenheit 7. Mitarbeiterentwicklung und -förderung (inkl. Nachwuchsgewinnung) 8. Arbeitssicherheit und Mitarbeitergesundheit	Arbeitnehmerbelange

EINFLUSS DER WESENTLICHEN THEMEN AUF SDGS

SDG-ZIEL	WIRTSCHAFTLICHE STABILITÄT	CORPORATE GOVERNANCE	MENSCHENRECHTE	UMWELTSCHUTZ	PRODUKT & PROZESSVERANTWORTUNG	MITARBEITER
Keine Armut			●			●
Gesundheit und Wohlergehen				●	●	●
Hochwertige Bildung						●
Geschlechtergleichheit						●
Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen				●		
Bezahlbare und saubere Energie				●	●	
Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	●	●	●		●	●
Industrie, Innovation und Infrastruktur					●	
Weniger Ungleichheiten	●	●			●	●
Nachhaltige/r Konsum und Produktion			●	●		
Maßnahmen zum Klimaschutz				●		
Leben an Land				●		
Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen		●	●			

● Starker Einfluss
● Mittlerer Einfluss

1.4 EINBEZIEHUNG ALLER INTERESSENSGRUPPEN (STAKEHOLDER)

Von besonderer Bedeutung bei GRAMMER sind der Dialog und die Einbeziehung der unterschiedlichen Interessensgruppen. Diese Kommunikation erfolgt überwiegend unmittelbar durch die jeweiligen Bereiche. Durch die systematische Erfassung können die Ergebnisse dieses Dialogs aber auch zentral abgerufen werden, um entsprechende Anfragen von außerhalb zu bearbeiten oder Botschaften aus dem Unternehmen in die Öffentlichkeit zu tragen. Da der Austausch zwischen uns und unseren Stakeholdern sehr eng ist, konnten wir die Erwartung der unterschiedlichen Gruppen und ihre Ansprüche auch bei der Formulierung von Konzepten zur Nachhaltigkeit berücksichtigen.

INTERESSENSGRUPPEN GRAMMER GRUPPE



1.5 RISIKOBEWERTUNG NICHTFINANZIELLER BELANGE

Unternehmerisches Handeln ist grundsätzlich mit Chancen, aber auch mit Risiken verbunden. In unserer Risikostrategie wurden für die Gruppe verschiedene risikopolitische Grundsätze festgelegt. Dabei versteht GRAMMER unter Chancen und Risiken im Sinne des Risikomanagements mögliche positive oder negative Abweichungen von einem unter Unsicherheit festgelegten

Plan bzw. Ziel. Das Risikomanagement ist somit ein Beitrag zur wertorientierten Unternehmensführung der Gruppe. Um Risiken rechtzeitig zu erkennen, ihre Ursachen zu analysieren und zu beurteilen und weitgehend zu vermeiden, hat die GRAMMER Gruppe ein konzernweites, einheitliches Risikomanagementsystem etabliert. Der Risikomanagementprozess gewährleistet die frühzeitige Identifikation von Risiken, ihre Analyse und Bewertung, den abgestimmten Einsatz geeigneter Instrumente zur Steuerung der Risiken sowie das Risiko-Monitoring und -Controlling und umfasst auch die Früherkennung bestandsgefährdender Risiken.

Gemäß dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz zur Offenlegung nichtfinanzieller und Diversität betreffender Informationen müssen Unternehmen neben der Berichterstattung über die wesentlichen Themen ebenfalls dazugehörige Risiken offenlegen. Um nichtfinanzielle Risiken im Prozess abbilden zu können, wurde der Risikobegriff erweitert und in das Risikomanagement integriert. Interne Experten bewerteten dabei die qualitative Auswirkung unserer Unternehmenstätigkeiten. GRAMMER verwendet für die Risikobetrachtung die Netto-Perspektive, durch die risikomindernde Maßnahmen berücksichtigt werden. Im Zusammenhang mit nichtfinanziellen Aspekten konnten keine wesentlichen Risiken identifiziert werden, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit oder mit Geschäftsbeziehungen sowie Produkten des Unternehmens verknüpft sind und schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Belange haben. Es bestehen jedoch grundsätzliche Risiken, die sich auf die einzelnen nichtfinanziellen Belange auswirken können. Dies gilt u. a. für den Bereich „ökologische Risiken“, denen wir mithilfe der Implementierung von Managementsystemen nach ISO 14001 und ISO 50001 begegnen.



Weitere Informationen zu unserem Risikoprozess finden Sie im Chancen und Risiko-Bericht auf S. 82.



Auf dem General Management Meeting wurde erstmalig der CSR Award an die Werksleiter verliehen.

CSR AWARD 2019

Das Thema Corporate Social Responsibility, also die Verantwortung für Mitarbeiter, Umwelt und Gesellschaft, ist für die GRAMMER Gruppe von großer Bedeutung und soll auch in Zukunft weiter gefördert werden. Aus diesem Grund wurde beschlossen, dass ab dem Jahr 2019 ein GRAMMER Corporate Social Responsibility (CSR) Award vergeben wird.

Beim CSR Award handelt es sich um eine interne Auszeichnung für unsere Standorte mit besonders hohem Engagement im Bereich Nachhaltigkeit. GRAMMER möchte hiermit ein Zeichen für mehr Nachhaltigkeit setzen und den hohen Einsatz in der Gruppe würdigen. Es werden drei Auszeichnungen in den Kategorien „Umwelt“, „Mitarbeiter“ und „Gesellschaft“ verliehen.

Im Folgenden sind die Projekte dargestellt, die mit dem CSR Award 2019 ausgezeichnet wurden.

KATEGORIE UMWELT: GRAMMER DO BRASIL LTDA., ATIBAIA (BRASILIEN)

Projekt: Wiederverwendung von Wasser
Um das Betriebswasser am Standort Atibaia nach seiner Nutzung erneut verwenden zu können, wurde ein Prozess zur Wiederaufbereitung etabliert. In einer biologischen Aufbereitungsanlage wird das Abwasser aufbereitet, so dass es im Anschluss für die sanitären Anlagen und die Reinigung wiederverwendet werden kann. Hiermit wird der schonende Umgang mit natürlichen Ressourcen gefördert.

KATEGORIE MITARBEITER: GRAMMER AD, TRUDOVETS (BULGARIEN)

Projekt: Gegenseitige Hilfe für den ersten Schultag & Bücher sind kostbar
Hier wurden gleich zwei bulgarische Projekte mit ähnlichem Hintergrund ausgezeichnet. Zum einen sammelten die Mitarbeiter Materialien wie Turnschuhe, Schultaschen, Kleidung etc., die für den ersten Schultag benötigt werden und die sie nicht mehr nutzten. Anschließend wurden die Sachen an Mitarbeiter gegeben, die sie dringender benötigten, um benachteiligten Familien zu helfen. In einem zweiten Projekt wurden Bücher gesammelt, die als Geschenk für die Familie mit

nach Hause genommen werden konnten. Hiermit sollte an die Bedeutung von Wissen und den Wert von Büchern erinnert werden.

KATEGORIE GESELLSCHAFT: GRAMMER AUTOMOTIVE PUEBLA, S.A. DE C.V., QUERÉTARO (MEXIKO)

Projekt: Weihnachtspatenschaften
Alljährlich wird das Projekt „Weihnachtspatenschaften“ durchgeführt, an dem sich mehrere Firmen beteiligen. Alle Mitarbeiter können auf freiwilliger Basis ein Kind aus der Gemeinde unterstützen, das in Armut lebt. Die GRAMMER Mitarbeiter packen hierfür Geschenke, die Kleidung, Waschsachen und Spielzeug enthalten. Auf einer gemeinnützigen Veranstaltung werden die Geschenke übergeben, um an Weihnachten ein wenig Freude zu bereiten.

2 VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

GRAMMER hat sich konkreten Werten verschrieben, die jeden Tag durch unsere Mitarbeiter gelebt werden und dadurch das unternehmerische Handeln prägen. Wir kommunizieren klar und offen und schaffen damit eine hohe Transparenz für Kunden, Aktionäre und auch für unsere Mitarbeiter. Dabei ist es GRAMMER wichtig, neben der Transparenz die Balance der Ansprüche zwischen unseren Interessensgruppen zu wahren und einen respektvollen Umgang zu leben. So bauen wir ein tiefgehendes Vertrauen auf, das für den unternehmerischen Erfolg und unsere Unternehmenskultur wesentlich ist.



2.1 WIRTSCHAFTLICHE STABILITÄT

GRAMMER arbeitet fokussiert Tag für Tag daran, bestmögliche Produkte zu liefern. Was uns als Unternehmen antreibt, ist die Leidenschaft, neue Ideen zu entwickeln. Und das in doppelter Hinsicht: Wir setzen uns anspruchsvolle strategische Ziele, um auf dem internationalen Markt der Fahrzeugzulieferer eine herausragende Position zu erlangen. Und wir arbeiten daran, Komfort und Sicherheit für die Menschen zu verbessern, die weltweit mit unseren Produkten unterwegs sind. Das

Vertrauen in unsere Qualität trägt zu einem großen Teil zu unserem Unternehmenserfolg bei. Um dieses Vertrauen stets aufs Neue zu verdienen, müssen wir flexibel und kreativ auf die Marktanforderungen reagieren. Indem wir passgenau das liefern, was unseren Kunden aus der Fahrzeugbranche und den Endverbrauchern einen möglichst hohen Mehrwert liefert. Wir sind überzeugt: Die Verbindung von globaler Präsenz, innovativen und hochwertigen Produkten sichert der GRAMMER Gruppe ein langfristiges und profitables Wachstum. Mit 2.038,5 Mio. EUR erwirtschaftete GRAMMER in 2019 einen um 9,5 % höheren Konzernumsatz als im Vorjahr (Vj. 1.861,3 Mio. EUR).



2.2 COMPLIANCE UND ANTI-KORRUPTION

Unser konzernweit verbindlicher Verhaltenskodex schreibt die Werte und Verhaltensweisen für jeden Mitarbeiter fest. Er bildet die Grundlage unseres unternehmerischen Handelns. Alle neuen Mitarbeiter werden über diesen Verhaltenskodex informiert, das Wissen um die Bestimmungen wird regelmäßig in Schulungen aufgefrischt. Der Verhaltenskodex steht in 16 verschiedenen Sprachen zur Verfügung.

Aktuell wird der Verhaltenskodex überarbeitet. Die neue Version wird in 2020 veröffentlicht werden. Die Aspekte Menschenrechte, Datenschutz und die Ablehnung von Zwangs- und Kinderarbeit sollen zukünftig noch stärker im Verhaltenskodex verankert werden. GRAMMER ist es wichtig, Gesetze einzuhalten, dazu gehören insbesondere auch die Rechte des lautereren Wettbewerbes sowie Anti-Korruption. Darüber hinaus bekennen wir uns zum Verbot von Insiderhandel, zum vertraulichen Umgang mit Informationen, zur Vermeidung von Interessenskonflikten, zum Schutz der Umwelt, zum Gesundheitsschutz, zur Arbeitssicherheit und zur sozialen Verantwortung.

20 % aller Mitarbeiter

nehmen im zweijährlichen Rhythmus an der Compliance- und Kartellrechtsschulung teil.

Dem Thema Compliance, d. h. der Einhaltung von Regeln und Gesetzen sowie der eigenen GRAMMER Vorschriften, begegnen wir in der Gruppe auf unterschiedliche Art und Weise. Bereits seit langem haben wir umfassende Maßnahmen implementiert: Fach- und Führungskräfte in der GRAMMER Gruppe werden in regelmäßigen Schulungen über das Verbot von Bestechung und Korruption sowie über das richtige Verhalten im Umgang

mit diesen Themen geschult. Insbesondere Entscheidungsträger werden dazu gezielt in Online-Schulungen weitergebildet.

Unser internes Kontrollsystem (IKS) dient dazu, die Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit der Geschäftstätigkeit zu sichern, die Ordnungsmäßigkeit und Verlässlichkeit der internen und externen Rechnungslegung zu gewährleisten und dafür Sorge zu tragen, dass die für das Unternehmen maßgeblichen rechtlichen Vorschriften eingehalten werden. Zudem werden regelmäßige Compliance-Audits durch die interne Revision durchgeführt, um Geschäftsstandorte auf Compliance- und Korruptionsrisiken zu überprüfen. Der länderspezifische Korruptionsindex von Transparency International ist hierbei ein wichtiger Indikator für die Festlegung der Prüfungshäufigkeit an den einzelnen Standorten. Sollte sich während einer Prüfung an einem GRAMMER Standort ein Anfangsverdacht ergeben, werden weitere Nachforschungen angestellt und bei Bedarf entsprechende Konsequenzen eingeleitet.

ZIEL

Alle 2 bis 3 Jahre sollen 100 % der Geschäftsstandorte für Compliance- bzw. Korruptionsrisiken sensibilisiert werden. Zusätzlich sollen bis 2020 Compliance-Audits an Standorten mit Compliance-/Korruptionsrisiken durchgeführt werden.

39 Standorte

wurden im Jahr 2019 und 2018 mittels Compliance-Audits (überwiegend Selbst-Audits) überprüft.

Etablierte Beschwerdemechanismen ermöglichen es, dass mögliche Verstöße leicht gemeldet werden können. So existiert ein Kodexteam, an das sich Hinweisgeber wenden können. Die interne Revision prüft nach Vorgaben durch den Vorstand oder das Kodexteam konkrete Verdachtsfälle. Soweit sich Untersuchungen auf Mitarbeiter beziehen, werden die Ergebnisse der Prüfung der Personalabteilung überlassen, die diese weiterbearbeitet und ggf. arbeitsrechtliche Maßnahmen einleitet.

Zusammen mit der offenen Unternehmenskultur, der Kontaktmöglichkeit für Hinweisgeber und den regelmäßigen Schulungen wollen wir auch künftig sicherstellen, dass eventuelle Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex mit seinen Anti-Korruptionsrichtlinien in der GRAMMER Gruppe aufgedeckt und geahndet werden.



Verhaltenskodex:
www.grammer.com
 unter Unternehmen
 > Nachhaltigkeit
 > Verhaltenskodex



2.3 NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

GRAMMER sieht seine Zulieferer als Erweiterungen des Unternehmens und als wichtigen Teil der Wertschöpfungskette. Wir nominieren Zulieferer, die ein klares Wertesystem vertreten und sich für ethische Prinzipien einsetzen. Wir erwarten von unseren direkten und indirekten Lieferanten, dass sie die soliden Geschäftspraktiken, die wir fördern, erfüllen, Gesetze und Standards einhalten und ihre Aktivitäten unter Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften durchführen und dies auch nachweisen können. Um alle Nachhaltigkeitskriterien abbilden zu können und den umfangreichen Anforderungen unserer Interessensgruppen gerecht zu werden, wurde im Jahr 2019 ein Supplier Code of Conduct für unsere Lieferanten veröffentlicht und zusätzlich im Lieferantenportal integriert.

Im Jahr 2020 wird GRAMMER eine neue digitale Plattform starten, die alle Bestandteile, die für das Management einer globalen Beschaffungsbasis notwendig sind, erfolgreich integriert und vernetzt. Dazu werden Fragen zur Einhaltung internationaler rechtlicher und ethischer Standards, behördlicher Vorschriften und unserer Unternehmensrichtlinien implementiert. Die Möglichkeit des Lieferanten, Angebote für neue Geschäftsmöglichkeiten abzugeben, hängt von der Einhaltung und Akzeptanz der Standards ab, die wir in unserem wertorientierten Ansatz zur Nachhaltigkeit in der globalen Lieferkette von GRAMMER beschrieben haben. Von den aktuell 1.400 Lieferanten für direkte Materialien können nur diejenigen Lieferanten, die unsere nachhaltigen Beschaffungsanforderungen bestätigen, längerfristig ein Teil unserer globalen Lieferantenbasis bleiben.

Im vierten Quartal 2019 haben wir eine neue Position mit dem Namen „Risikomanagement und Corporate Social Responsibility“ in unserer Lieferantenmanagementorganisation etabliert. Diese Position, die bisher auf verschiedene Rollen innerhalb des Einkaufs- und Lieferantenqualitätsteams verteilt war, ist für die Einführung und Sicherstellung der Einhaltung aller für die Lieferkette relevanten Nachhaltigkeitsthemen verantwortlich.

In der Vergangenheit haben wir in Foren wie Supplier Partner und Collaboration Days unsere Lieferanten über unsere Erwartungen an gesetzliche, ethische und umweltbezogene Vorschriften informiert. Wir werden solche Foren weiterhin nutzen, da der persönliche Kontakt und die Kommunikation unerlässlich sind, um unsere sehr breite Lieferantenbasis zu erreichen. Im weiteren Verlauf werden wir jedoch zunehmend auf die Digitalisierung als unser wichtigstes Instrument zur Durchsetzung von Corporate Social Responsibility in unserer Lieferbasis setzen, da moderne IT-Tools für uns der schnellste und effektivste Weg sind, um weltweit in jeder Region, in der wir Komponenten kaufen, zu kommunizieren.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf den sogenannten Konfliktmineralien. Darunter fallen Zinn, Tantal, Wolfram und Gold, die häufig in Regionen mit hohem Konfliktpotenzial abgebaut werden. Um die Verwendung von Konfliktmineralien auszuschließen und die Finanzierung von Konflikten sowie Menschenrechtsverletzungen zu verhindern, arbeiten wir konsequent an der Optimierung unserer Prozesse. Die Herkunft der Metalle ermitteln wir in Kooperation mit unseren Lieferanten, da die angesprochenen Metalle nicht direkt von Minen oder Schmelzhütten bezogen werden, sondern in unseren Vorprodukten enthalten sein können. Um die Transparenz in der Lieferkette zu fördern, wird jährlich ein Bericht mittels des Conflict Mineral Reporting Templates angefertigt. Auf Anfrage unserer Kunden werden die Ergebnisse zur Verfügung gestellt.



2.4 EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE

Bei produzierenden Unternehmen besteht ein höheres Risiko von Menschenrechtsverletzungen als in einem Dienstleistungsunternehmen. Risiken für potenzielle Menschenrechtsverletzungen können dabei vorrangig entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette und Ressourcengewinnung auftreten. Wir sind uns dieser Verantwortung bewusst und haben deswegen den branchennahen Verhaltenskodex des Bundesverbands Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V. (BME) unterzeichnet, der das Verhalten in Bezug auf Menschenrechte sowie Kinder- und Zwangsarbeit regelt. Dieser Code of Conduct (CoC) hat gruppenweite Gültigkeit.

Wie bereits unter Abschnitt 2.2 erläutert, soll dem Thema Einhaltung von Menschenrechten in der anstehenden Neufassung des Verhaltenskodex noch mehr Raum und Bedeutung zugemessen werden. GRAMMER will damit die Wichtigkeit der Menschenrechte unterstreichen.

Unsere Mitarbeiter sensibilisieren wir für Menschenrechtsthemen im Rahmen des E-Learning-Moduls „Compliance“ und über lokale Trainings an unseren Standorten. Vertiefte Informationen zum Verhaltenskodex stellt GRAMMER seinen Mitarbeitern in allen relevanten Landessprachen im Intranet bereit, zudem bekennen wir uns zu den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) sowie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.

ZIEL

Unsere Mitarbeiter werden fortlaufend für Menschenrechtsaspekte im Rahmen von Compliance-Schulungen sensibilisiert (online wie auch in lokalen Trainings auf allen Mitarbeiterebenen).



CSR Guideline für
Supplier:
<https://www.grammer.com/supplier-support/purchasing.html>



MSA Statement 2018:
www.grammer.com
> Unternehmen
> Nachhaltigkeit
> Soziale
Verantwortung

Auch in der Lieferkette versuchen wir durch entsprechende Vorgaben und Kontrollen die Einhaltung von Menschenrechten zu verankern. Im Rahmen von Lieferantentreffen und den Supplier Days werden unsere Lieferanten geschult und nochmals explizit auf unseren Supplier CoC und dessen Relevanz und Inhalte hingewiesen. Um alle Nachhaltigkeitskriterien im Supplier CoC abbilden zu können und den umfangreichen Anforderungen gerecht zu werden, wurde im Jahr 2019 eine CSR Guideline für unsere Lieferanten veröffentlicht und zusätzlich im neuen Lieferantenportal integriert.



3 BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

3.1 ÜBERBLICK UND MANAGEMENTANSATZ

Die GRAMMER Gruppe übernimmt Verantwortung für die Umwelt und verfolgt dabei einen ganzheitlichen Ansatz. In den Leitlinien unseres Unternehmens ist der aktive Schutz der Umwelt als wichtiges Ziel definiert. Wir leisten unseren Beitrag, indem wir unter der Betrachtung des Lebensweges unsere Produkte so entwickeln und produzieren, dass eine umweltschonende Fertigung gewährleistet ist und eine gefahrlose Anwendung und Entsorgung gegeben ist.

Die Gesamtverantwortung für das Umweltmanagement liegt im Bereich „Quality, Services & HSE“, der dem Chief Operating Officer unterstellt ist. Der Bereich erarbeitet, unter fachlicher Führung des Senior Manager Health & Safety, strategische Vorgaben für den Umweltschutz der gesamten Gruppe. Zur Umsetzung der Maßnahmen ist an jedem Standort ein Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitssicherheits-Manager eingesetzt. Unser Anspruch ist es, geschäftsbedingte Umweltauswirkungen weitestgehend zu reduzieren. Wesentliche Ziele und Maßnahmen zum betrieblichen Umweltschutz betreffen daher die Erhöhung der Energieeffizienz, die Reduktion produktions- und logistikbedingter Emissionen und den optimalen Einsatz von Ressourcen entlang unserer Wertschöpfungskette. Die Ziele und der Erfolg unserer Umweltaktivitäten einschließlich der Einhaltung der relevanten rechtlichen Vorschriften werden intern und extern regelmäßig überprüft und beurteilt. Durch die Adjustierung erreichen wir eine kontinuierliche Verbesserung unserer Umwelt- und Energiemanagementsysteme. Bei 83 % der Standorte weltweit haben wir bereits ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 installiert und standortspezifische Umweltziele und -maßnahmen definiert.

ZIEL

Bis Ende 2020 planen wir die Ausweitung der ISO 14001-Zertifizierung auf alle Produktionsstandorte von GRAMMER.

83 %

unserer Produktionsstandorte haben ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 implementiert.

An den deutschen Standorten haben wir bereits ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 eingeführt und entsprechen damit den gesetzlichen Anforderungen. Durch diese Maßnahme können wir den Energieverbrauch kontrollieren, steuern und ggf. anpassen bzw. Einsparmöglichkeiten identifizieren.

ZIEL

Bis Ende 2020 planen wir die Ausweitung der ISO 50001-Zertifizierung auf alle Produktionsstandorte.

91 %

der deutschen Produktionsstandorte sind nach ISO 50001 zertifiziert.

Zur Erreichung unserer Ziele fördern, schulen und motivieren wir unsere Mitarbeiter durch gezielte Aus- und Weiterbildung, damit sie ihre Tätigkeit verantwortungsbewusst im Sinne unserer Umweltzielsetzungen ausüben können. Wir informieren unsere Mitarbeiter, Kunden und die Öffentlichkeit über den Stand unserer Umwelt- und Energiemanagementsysteme. Ziel ist eine offene und transparente Kommunikation sowie ein kooperativer Umgang mit Behörden und der Öffentlichkeit.



Umwelt- und
Energiepolitik:
www.grammer.com
unter Unternehmen
> Nachhaltigkeit

3.2 EMISSIONEN

Ein wichtiges Thema sind die Emissionen, die durch die Produktionstätigkeit in die Luft, das Wasser oder den Boden gelangen. Im Rahmen des Umweltmanagements hat GRAMMER an den Standorten bereits umfangreiche Maßnahmen zur Emissionsreduktion eingeleitet und überwacht deren Umsetzung. Zudem verfügen wir an zahlreichen Standorten über individuelle Konzepte, die an die jeweiligen Tätigkeiten bzw. Arbeitsprozesse vor Ort und die lokalen Vorgaben angepasst sind. Aktuell verfolgen wir das Ziel, die unterschiedlichen lokalen Ansätze zentral zu erfassen, Erfahrungen zu sammeln und einheitliche Vergleichsmaßstäbe herzustellen.

ZIEL

Für 100 % unserer Produktionsstandorte sollen bis 2020 wesentliche Emissionskennzahlen, Ziele und Maßnahmen zentral erfasst werden.

Ein besonderer Fokus liegt auf der Reduktion von Luftschadstoffen. Darunter fallen unter anderem CO₂-Emissionen bzw. flüchtige organische Verbindungen (VOC). An emissionsintensiven Anlagen unserer Werke werden diese bereits kontinuierlich gemessen. In diesem Zusammenhang haben wir dieses Jahr erstmals die CO₂-Emissionen der Standorte nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) berechnet. Hierbei wurden sowohl die Scope 1 Emissionen, also direkte Emissionen, die während der eigenen Energieerzeugung und des Produktionsprozesses anfallen, als auch die Scope 2 Emissionen, indirekte Emissionen, die beispielsweise bei der Nutzung von eingekauftem Strom und Fernwärme anfallen, berechnet. Die Berechnung wird in den nächsten Jahren weiter optimiert und ausgebaut.

Im Automotive-Bereich verwendet GRAMMER in den Regionen EMEA, APAC und Americas emissionsreduzierte Schaummaterialien, wodurch eine Reduktion der Emissionen von flüchtigen Kohlenwasserstoffen von teilweise bis zu 70 % erreicht wird. Auch bei der Verwendung wasserbasierter Schaumtrennmittel konnten die Emissionen um ca. 75 % reduziert werden. Dies wurde bereits an sieben von 18 Standorten erfolgreich umgesetzt und soll im Jahr 2020 an weiteren Standorten eingeführt werden.

Ein weiteres hervorzuhebendes Projekt ist die signifikante Reduktion von Lösemitteln an einem Standort in Deutschland (Zwickau). Durch die Optimierung der Prozesse und die Verwendung von wasserbasierten Beschichtungen in Kombination mit lösemittelhaltigen Härtern konnte beim Lackieren der Kunststoffteile für die Pkw-Innenausstattung eine erhebliche Reduktion der Emissionen erreicht werden. Die Verbesserung lässt sogar eine Produktion ohne entsprechende Abgasnachbehandlungsanlagen zu.

Zur Schonung der Ressourcen orientieren wir uns an der Abfallhierarchie, so dass schon bei der Produktion eine Vermeidung von Abfällen angestrebt wird. Bereits beim Zuschnitt unserer Bezugsmaterialien wird darauf geachtet, so wenig Verschnitt wie möglich zu verursachen. Falls ein Recycling der Abfälle nicht mehr möglich ist, werden sie ordnungsgemäß entsorgt.

Um das Bewusstsein für den Umweltschutz zu schärfen, Müll zu vermeiden und auf den gesunden Umgang mit unseren natürlichen Ressourcen weltweit hinzuweisen, hat unser Standort in Bulgarien (Trudovets) dieses Jahr am World Cleanup Day teilgenommen. Mittels der tatkräftigen Unterstützung der Mitarbeiter wurde die nähere Umgebung des Werksgeländes von Unrat und Müll befreit.

Durch Prozessumstellungen in einer Lackieranlage konnte an einem deutschen Standort eine signifikante Reduktion von Lösemitteln erreicht werden.



4 PROZESS- UND PRODUKTVERANTWORTUNG

4.1 ÜBERBLICK UND MANAGEMENTANSATZ

Die GRAMMER Gruppe legt hohen Wert auf die Effizienz, Qualität und Sicherheit von Prozessen und Produkten. Die Produktverantwortung beginnt bereits bei der Entwicklung und setzt sich über die Produktion (Materialeinsatz) bis zur späteren Anwendung beim Kunden fort. Wichtige Kriterien sind beispielsweise Qualität, Belastbarkeit, Sicherheit, Ergonomie, Produktinnovation sowie eine nachhaltige Beschaffung. Im Rahmen der Prozessverantwortung geht es um die Frage, wie Prozesse entwickelt, ausgerollt und kontrolliert werden. Dabei stehen Effizienz, die Einhaltung von Standards sowie neue, innovative Produktionsmethoden und hohe Qualität im Vordergrund. Dabei muss die Verzahnung innerhalb der Wertschöpfungskette stets gewährleistet sein. Unsere hochwertigen Sitzsysteme und Premium-Interieur-Produkte fertigen wir derzeit an 48 Produktions- und Logistikstandorten (Vj. 48) weltweit. Um den hohen Qualitätsanforderungen an unsere Produkte gerecht zu werden, haben wir ein einheitliches Qualitätsmanagementsystem etabliert. Alle GRAMMER Standorte werden regelmäßig nach dem Qualitätsmanagementstandard ISO 9001 oder der für die europäische und amerikanische Automobilindustrie gängigen Qualitätsmanagementnorm IATF 16949 zertifiziert.

100 %

unserer Produktionsstandorte sind nach ISO 9001, IATF 16949, ISO/TS 22163 zertifiziert.

Innovationen bei Produkten und Fertigungsprozessen sind ein zentraler Faktor für den Unternehmenserfolg der GRAMMER Gruppe. Sie werden auch gezielt dazu eingesetzt, die Umwelt möglichst wenig zu belasten. Die nicht aktivierungsfähigen Forschungs- und Entwicklungskosten liegen mit 64.119 TEUR gegenüber dem Vorjahr (Vj. 60.634 TEUR) auf einem konstanten Niveau.

3,2 %

betragen die nicht aktivierungsfähigen Forschungs- und Entwicklungskosten am Gesamtumsatz.

4.2 INNOVATIVE PROZESSLÖSUNGEN

Die Herstellung von hochwertigen Sitzsystemen und Premium-Interieur-Produkten erfordert in der Produktion „operative Exzellenz“. GRAMMER hat dazu Kernprozesse definiert und in den vergangenen Jahren in diese erheblich investiert. Parallel transferieren wir vermehrt unsere standardisierten Kernprozesse in die Regionen, um auch vor Ort niedrige Herstellungskosten zu garantieren, Logistikkosten zu senken und Währungseinflüsse zu minimieren. Darüber hinaus streben wir den Einsatz der jeweils besten verfügbaren Technik an, um den Einsatz von Energie und die Emissionen im Herstellprozess zu verringern.

So wurden Produktionsanlagen zum Schäumen, Lackieren und Kleben in größerem Umfang auf lösemittelreduzierte Materialien umgestellt. Zudem arbeiten wir daran, Produkte durch weniger Bauteile zu optimieren. Umfassende Tests anhand von Leitlinien und internen Spezifikationen stellen sicher, dass die Vorgaben mit zumeist höheren Standards als gesetzlich vorgeschrieben eingehalten werden. Bei der Vereinheitlichung von Standards und Abläufen für Entwicklungs-, Produktions- und Serienprozesse müssen Unterschiede je nach Segment beachtet werden. Während im Bereich Automotive die Hersteller in der Regel umfassende Vorgaben machen, besteht im Segment Commercial Vehicles mit mehrheitlich Eigenentwicklungen ein erheblich höherer eigener Gestaltungsspielraum.

Durch die Abteilung Industrial Engineering wurden Produktionsprozesse und -anlagen weiter standardisiert und Innovations- und Automatisierungsinitiativen erarbeitet bzw. schrittweise umgesetzt. Das soll auch zukünftig die Wettbewerbsfähigkeit sichern.

Das Ziel des GRAMMER Produktionssystems (GPS) ist die kontinuierliche Verbesserung unserer Wertströme durch die systematische Minimierung des Arbeits- und Ressourcenaufwandes. Dies geschieht einerseits durch eine verbesserte Nutzung der materiellen Ressourcen, um Ausschuss (Rohstoffe), Bestände (Flächen) und Transporte (Energie) zu reduzieren. Andererseits gestalten wir Arbeitsplätze so, dass unsere Mitarbeiter in einem unfallfreien und gesunden Arbeitsumfeld bei möglichst geringem Aufwand das erwünschte Arbeitsergebnis erbringen können. Dazu gehören:

- die Vermeidung unnötiger und ungesunder Bewegungen (ergonomische Arbeitsplatzgestaltung)
- die Vermeidung unnötiger Bearbeitungsschritte (standardisierte Arbeit)
- die gleichmäßige Verteilung der Arbeitsinhalte (Austaktung, Glättung)



Qualitätspolitik:
www.grammer.com
unter Unternehmen
> Nachhaltigkeit

Um die stetige Weiterentwicklung des GRAMMER Produktionssystems sowie dessen Umsetzung zu forcieren, wurde in den Regionen EMEA, Americas und APAC jeweils ein Lean Training Center installiert. Die Trainingszentren bilden alle Elemente des GRAMMER Produktionssystems mittels einer „Lean Factory“ ab. Um das System erlebbar zu machen, machen wir unsere Mitarbeiter, insbesondere durch praktische Schwerpunkt-Trainings, mit dem Thema Lean vertraut und erarbeiten gemeinsam Ansatzpunkte für die ganzheitliche Implementierung und kontinuierliche Verbesserung.

ZIEL

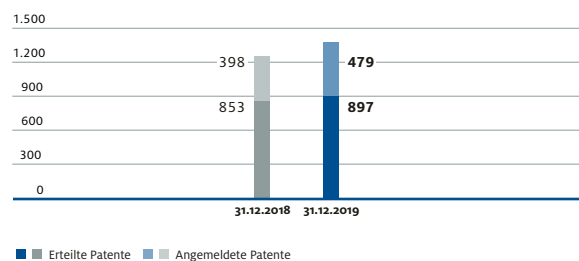
Kontinuierliche Vermeidung von Verschwendung innerhalb der Prozesse mittels Kaizen-Workshops und -Events.

Der kontinuierliche Verbesserungsprozess (Kaizen) dient der Optimierung der Organisation wie auch der Weiterentwicklung des GRAMMER Produktionssystems. Unsere Mitarbeiter werden dabei systematisch in den Verbesserungsprozess einbezogen. An allen GRAMMER Standorten wurden im Jahr 2019 Kaizen-Workshops durchgeführt. Hierbei stehen die Erkennung und Beseitigung von Verschwendungen (Muda) in unseren Produktionsprozessen sowie angrenzenden Bereichen, im Vordergrund. Neben betriebswirtschaftlichen Faktoren werden Themen der Mitarbeitermotivation und des Umweltschutzes integriert. Um eine aktive Mitgestaltung auf allen Ebenen zu fördern, legen wir die Planung und Umsetzung in die Hände unserer Mitarbeiter, die durch das Management unterstützt werden.

Bei der Initiative „One Day in Production“ wird Führungskräften die Möglichkeit geboten, Einblicke in die Produktions- und Logistikbereiche zu erhalten.

**4.3 INNOVATIVE PRODUKTLÖSUNGEN**

Um unseren Kunden hochwertige und bedarfsgerechte Lösungen anbieten zu können, hat die GRAMMER Gruppe in wichtigen Regionen Research and Development Bereiche (R&D) aufgebaut. An insgesamt 15 Standorten arbeiten unsere Ingenieure an der Weiterentwicklung der GRAMMER Produkte. Darüber hinaus ist R&D in ausgewählten Produktionswerken vertreten, um notwendige Produktionsunterstützung zu gewährleisten. 2019 konnten dadurch die angemeldeten und erteilten Patente um 10 % auf 1.376 (Vj. 1.251) erhöht werden.

PATENTE**ANZAHL**

■ Erteilte Patente ■ Angemeldete Patente

ZIEL

Es werden eine langfristige Erhöhung der Patentanzahl und der Ausbau der Innovationsleistung angestrebt. Um unsere Innovationsleistung zu quantifizieren, haben wir in einer Pilotphase 2019 die Anzahl der Neuerungen im Entwicklungsprozess gemessen. Diese Anzahl von Neuteilen wird systematisch über unser PDM (Dokumentendatenbank der Entwicklung) und das SAP-System ermittelt und dient in den folgenden Jahren als Basis für eine entsprechende Vergleichbarkeit.

Zur Weiterentwicklung unseres Produktportfolios nutzen wir ein modernes Innovationsmanagementsystem, das in den letzten Jahren an unsere Belange angepasst wurde. Kern dieses Ansatzes sind halbjährlich stattfindende Innovation Camps (kurz InnoCamp), um unsere Innovationsleistungen an die sich stetig verändernden Marktbedürfnisse anzupassen. Produktideen werden in internationalen Teams, bestehend aus Produkt- und Prozessexperten, Mitarbeitern aus Vertrieb und Einkauf sowie Führungskräften aus den Divisionen und Funktionen, gemeinsam abgestimmt und dem Entscheidungsprozess zugeführt. Eine professionelle Steuerung gewährleistet unser Bereich der strategischen Produktplanung „SPP“ in enger Zusammenarbeit mit R&D.

Nachhaltigkeit hat die GRAMMER Gruppe bereits im Prozess der Produktentwicklung verankert. Ein internes Umwelthandbuch regelt die umweltgerechte Produktentwicklung, etwa durch Vorgaben zur Materialverwendung oder durch eine Verbotsliste von Substanzen und Materialien. Zusätzlich erfassen wir alle erforderlichen Werkstoffe und Stoffkomponenten eines Bauteils und ermöglichen so das spätere Recycling unserer Produkte.

Der rasante technische Fortschritt geht einher mit stetig wachsenden Anforderungen der OEMs (Original Equipment Manufacturers) an die Zulieferbetriebe. Die Antriebsarten, die Fahrzeugkonzepte und das Level der Automatisierung beim Fahren geben mit der Sicherheit und den digitalen Schnittstellen die Rahmenbedingungen für die weitere Entwicklung vor. So erfordern neue Konzepte für autonomes Fahren auch ein Umdenken bei der Kabinen- und Fahrerplatzgestaltung. Hinzu kommt die Nachfrage nach erhöhtem Komfort auch im Lkw- und Offroad-Bereich sowie der Trend zur zunehmenden elektronischen Funktionsintegration des Sitzes. Weitere Herausforderungen sind die Kommunikation an der Schnittstelle zwischen Mensch und Technik, dem Human Machine Interface, die über hochmoderne Bedienoberflächen stattfindet, sowie die Integration von unterschiedlichen Funktionen in immer mehr Bauteilen. So werden zunehmend Komponenten nachgefragt, die sich nicht nur durch Stabilität auszeichnen, sondern auch unter hohen funktionalen, optischen und haptischen Gesichtspunkten hervorstechen. Wir beobachten, dass die Aufwertung des Interieurbereiches in neuen Fahrzeugkonzepten weiter voranschreitet, und können dieses Segment durch innovative Lösungen entsprechend bedienen.

LEICHTBAU

Mit unseren Produkten helfen wir unseren Kunden dabei, umweltfreundlich zu agieren. Produktinnovationen im Bereich Leichtbau ermöglichen eine Gewichtsreduktion und damit einhergehend einen geringeren Kraftstoffverbrauch. Bei Mittelkonsolen, Armlehnen und Kopfstützen spielt das Thema Leichtbau eine wichtige Rolle. Zum einen bedeutet geringerer Materialeinsatz eine Schonung von Ressourcen, zum anderen lässt sich dadurch der CO₂-Ausstoß im Produktlebenszyklus des Fahrzeugs verringern. Die Gewichtsreduktion erreichen wir z. B. mittels Funktionsintegration und konstruktiver Auslegung. Material lässt sich zudem durch Schaumspritzguss und durch eine partielle Reduktion der Dichte von PU-Schaumteilen einsparen.

RECYCLING

Die aus hochfestem Stahl gefertigten Sitzstrukturen sind wiederverwertbar und auch die verwendeten Kunststoffe können nach Ende der Nutzungsphase ohne Weiteres anhand der eindeutigen Kennzeichnung sortenrein

getrennt und dem Recyclingprozess zugeführt werden. In unserem Projekt „Smart Textiles“ forschen wir zudem an recycelten Textilien (z. B. Material aus recycelten PET-Flaschen und Look-alike-Leder aus Fruchtschalen), die in Fahrzeug-Innenräumen und Sitzsystemen eingesetzt werden, um unseren Ressourcenverbrauch weiter zu reduzieren. Neben dem Recycling tragen Maßnahmen zur Erhöhung der Lebensdauer unserer Produkte zur Umweltschonung bei. Im Bereich der Fahrersitze bedeutet das, die Kinematik zu optimieren und zu verhindern, dass mit zunehmendem Produktalter trotz höchster Belastungen die Federungsperformance nachlässt. Zudem wird der Einsatz robusterer Textilien geprüft, damit einem möglichen Verschleiß der Sitze vorzeitig entgegen gewirkt werden kann.

ERGONOMIE

Ein besonderer Fokus bei der Entwicklung liegt auf der gesundheitlichen Entlastung des Fahrers durch die Gestaltung von ergonomisch optimierten Produkten. Unsere Kopfstützen sind zudem ein wichtiges Sicherheitsfeature, um eine Schädigung oder Beeinträchtigung der Halswirbelsäule bei einem Unfall weitestgehend zu vermeiden. Produkte, die nicht nur in der Höhe verstellbar sind, sondern auch einen individuellen Abstand zum Kopf ermöglichen und diese Einstellungen über die Memory-Funktion personalisierbar machen, erfüllen die Schutzfunktion besonders gut. Unsere crashaktive Kopfstütze bewahrt Fahrzeuginsassen darüber hinaus aktiv vor den Risiken eines Schleudertraumas. Die Auslegung unserer ergonomischen Multifunktionsarmlehnen für den Nutzfahrzeugbereich unterstützt durch eine optimale Anordnung der Schalterelemente eine Entlastung der Wirbelsäule, wirkt einer Überbeanspruchung des Unterarms entgegen, reduziert die mentale Überlastung des Fahrers deutlich und erhöht den Komfort. Auch unsere gefederten Sitzsysteme für alle Arten von Nutzfahrzeugen erfüllen höchste ergonomische Anforderungen und tragen so zur Gesunderhaltung der Fahrer bei. Anhand von Kundenfeedbacks, internen Fahrversuchen, Nutzerstudien und Diskussionen mit führenden Biomechanikern und Wirbelsäulenforschern prüft die GRAMMER Gruppe regelmäßig den Status der Produkte.

Dabei wenden wir biomechanische Messmethoden an, um die Auswirkung neuer Features auf den menschlichen Körper zu prüfen. Mithilfe der Elektromyografie (EMG) messen wir z. B. die elektrische Muskelaktivität in Belastungssituationen. Eine effiziente Fahrzeugnutzung und sichere Bedienung setzen physisch und mental leistungsfähige Fahrer voraus. Aus diesem Grund ist die Förderung der Grundlagenforschung im Bereich Wirbelsäule der GRAMMER Gruppe ein besonderes Anliegen. Daher zeichnen wir herausragende Leistungen mit dem GRAMMER European Spine Journal Award aus.

5 MITARBEITER

5.1 ÜBERBLICK UND MANAGEMENTANSATZ

Unser unternehmerischer Erfolg beruht vor allem auf den Leistungen und dem Engagement unserer weltweit 14.779 Mitarbeiter (6.591 Frauen und 8.188 Männer; Stichtag 31. Dezember 2019). Wir pflegen mit ihnen einen vertrauensvollen Dialog und beziehen sie in die Entwicklung der GRAMMER Gruppe mit ein. Wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Zusammen mit den Führungskräften ist der Bereich Human Resources verantwortlich für die Mitarbeiterentwicklung. Human Resources ist dem Vorstandsvorsitzenden und Arbeitsdirektor direkt unterstellt.

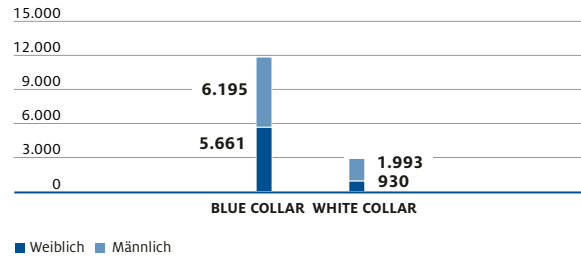
Die Personalstrategie begleitet die Strategie der GRAMMER Gruppe. Neben der Bedarfsplanung und Weiterentwicklung der Organisation liegt der Fokus auf dem Ausbau der konzeptionellen Mitarbeiterentwicklung sowie der Stärkung von GRAMMER als Arbeitgebermarke. Unsere Nachhaltigkeitskonzepte sind konsequent mit der Personalstrategie verknüpft und legen weitere Ziele und Maßnahmen für die folgenden Themen fest:

- Mitarbeiterzufriedenheit
- Mitarbeiterentwicklung und -förderung
- Arbeitssicherheit und Mitarbeitergesundheit

Die GRAMMER Gruppe ist global aufgestellt und neben Europa insbesondere auch auf dem amerikanischen Kontinent sowie im asiatischen Raum aktiv. Unsere Belegschaft setzt sich entsprechend international zusammen. Als produzierendes Unternehmen arbeiten rund 80 % unserer Mitarbeiter in der Fertigung. Wir achten auf ein möglichst ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter und fördern Frauen aktiv.

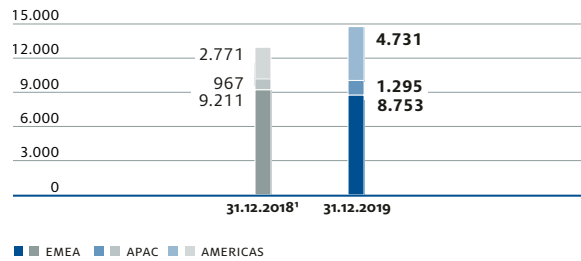
MITARBEITER NACH BESCHÄFTIGUNGSART 2019

ANZAHL



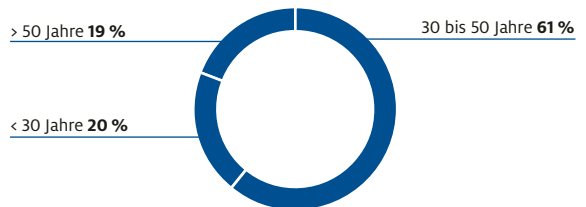
MITARBEITER NACH REGIONEN

ANZAHL



¹ Kennzahlen 2018 ohne TMD-Gruppe.

ALTERSSTRUKTUR 2019



5.2 MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter ist eine der Grundvoraussetzungen für eine produktive und gute Zusammenarbeit in der GRAMMER Gruppe. Im Jahr 2017 führten wir die Mitarbeiterbefragung als globales Feedbackinstrument und strategisches Mittel zur Unternehmens- und Organisationsentwicklung ein. Wir wollen damit regelmäßig verschiedene wesentliche Parameter für die Bindung und die Motivation unserer Mitarbeiter auf der ganzen Welt evaluieren und daraus konkrete Maßnahmen ableiten. Auf Basis der Ergebnisse der Evaluation wurden verschiedene globale, regionale und lokale Projekte aufgesetzt. Für das Jahr 2021 ist die erneute Durchführung einer Mitarbeiterbefragung vorgesehen, um die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen zu kontrollieren und Ansatzpunkte für weitere Projekte zur Zufriedenheitssteigerung zu eruieren. Dabei setzen wir es uns zum Ziel, bereits vorhandene Stärken weiter auszubauen und bestehende Potenziale intensiver zu nutzen.

ZIEL

Durchführung einer systematischen Mitarbeiterbefragung in regelmäßigen Abständen und Ableitung von Handlungsmaßnahmen. Realisierung einer Rücklaufquote (online und Papier) von mindestens 65%. Auf Basis der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung werden bis zur nächsten Mitarbeiterbefragung lokale Retention-Projekte zur Mitarbeiterbindung definiert und umgesetzt.

OFFENE KOMMUNIKATION UND ZUSAMMENARBEIT

Mit der Implementierung des internen Newsletters GRAMMERonline haben wir im Jahr 2018 ein Medium geschaffen, mit dem wir unsere Mitarbeiter weltweit und simultan über Neuigkeiten in der GRAMMER Gruppe informieren. Wir nutzen diese Plattform auch, um regelmäßig über die Aktivitäten unserer weltweiten Standorte und Bereiche in Hinblick auf Themen wie Corporate Social Responsibility oder Teamentwicklung zu berichten. Dabei lassen sich für das Jahr 2019 beispielhaft Aktionen wie das Teambuilding-Event unseres Supplier Managements in China, die Teilnahme am World Cleanup Day unseres Werkes in Trudovets/Bulgarien oder die Teilnahme am „Beijing Economic-Technological Development Area Sports Meeting“ hervorheben. Um das Zusammengehörigkeitsgefühl und das Verständnis untereinander darüber hinaus weiter zu stärken, wird seit 2019 interessierten Mitarbeitern an den Standorten im Raum Amberg mit dem Pilotprojekt „Meet & Discuss“ die Chance geboten, die Mitglieder des Vorstands im persönlichen Austausch kennenzulernen. Zudem startete im

Herbst 2019 das Programm „Way of Working“, das eine internationale und divisions- sowie fachbereichsübergreifende Zusammenarbeit fordert und fördert.

WORK-LIFE-BALANCE

Zur Förderung der Work-Life-Balance bei GRAMMER arbeiten wir im Wesentlichen an drei Ansatzpunkten: Wir steigern stetig die Führungskompetenz unserer Manager, damit die Wichtigkeit der Thematik fest in der Organisation verhaftet ist. Wir schaffen entsprechende Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeitmodelle (inklusive Teilzeit) sowie zahlreiche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und unterstützen den beruflichen Wiedereinstieg. Darüber hinaus fördern wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, indem wir stetig daran arbeiten, unsere Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung weiter zu verbessern.

DIVERSITY

Als einer der ersten Unterzeichner der Charta der Vielfalt im Jahr 2006 bedeutet Diversity für GRAMMER keinen vorübergehenden Trend, sondern gelebte Realität. Wir bereits in den Vorjahren haben wir uns deshalb auch am 7. Deutschen Diversity Tag beteiligt, um auf die Vielfalt unserer Belegschaft und deren Bedeutung für den nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens aufmerksam zu machen. Wir fördern den internationalen Austausch und die Vernetzung innerhalb der GRAMMER Gruppe darüber hinaus durch unsere international angelegten Qualifizierungsprogramme sowie durch die ständige Steigerung der internationalen Mobilität unserer Mitarbeiter.



GRAMMER ist in 20 Ländern weltweit tätig.

BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

Die betriebliche Altersversorgung ist neben der gesetzlichen Rentenversicherung und der privaten Vorsorge eine wichtige Säule, um den Lebensstandard auch im Ruhestand zu sichern. Wir fördern diese nachhaltige Alterssicherung. Deshalb haben wir bereits 2018 für die Mitarbeiter an den Standorten in der Region Amberg ein betriebliches Altersvorsorgesystem eingeführt. Im Jahr 2019 haben wir dieses darüber hinaus an den Standorten der GRAMMER System GmbH eingeführt. Für die Zukunft haben wir geplant, das betriebliche Altersvorsorgesystem in den weiteren deutschen Standorten der GRAMMER Gruppe zu implementieren.

5.3 MITARBEITERENTWICKLUNG UND -FÖRDERUNG

Zur Ausübung ihrer Tätigkeiten und zum Zwecke der schnellen Zurechtfindung in ihrem Aufgabenbereich erhalten neue Mitarbeiter eine angemessene Einarbeitung. Gewerbliche Mitarbeiter werden eingehend in der Handhabung der Maschinen, die sie bedienen sollen, geschult. Dafür wurden an mehreren Standorten weltweit Trainings-Center eingerichtet. Für Angestellte legt die disziplinarische Führungskraft vor Antritt der Stelle einen Einarbeitungsplan fest. Angestellte werden so mit allen für sie relevanten Themen und Schnittstellen schnell und systematisch vertraut gemacht. Während der Onboarding-Phase steht dem neuen Mitarbeiter ein Mentor zur Seite, der als erster Ansprechpartner im Falle von Fragen bereitsteht und damit die Eingewöhnung erleichtert. Wir haben unser Ziel, für alle Mitarbeiter ein Onboarding-Konzept zu erarbeiten, damit erreicht. Um das Onboarding neuer Mitarbeiter noch nachhaltiger zu gestalten, werden wir zukünftig auch Elemente in unserem Learning Management System (LMS) integrieren. Diese werden es den Mitarbeitern ermöglichen, ihre Lerneinheiten zeitlich unabhängig zu gestalten. Außerdem werden wir so in die Lage versetzt, die Wirksamkeit der Lerneinheiten noch besser nachzuvollziehen und den Mitarbeitern gegebenenfalls weitere bedarfsorientierte Schulungsangebote an die Hand zu geben.

ZIEL

Das Onboarding-Konzept für alle Mitarbeiter soll künftig weiterentwickelt werden.

Nach der Einstellung qualifizieren wir Mitarbeiter bedarfsorientiert und zielgerichtet weiter, um sie mit den zur Erfüllung ihrer derzeitigen Aufgaben benötigten Kompetenzen sowie für neue Herausforderungen auszurüsten. Im Bereich der fachlichen Qualifizierung decken wir die ganze Bandbreite von gesetzlich vorgeschriebenen sowie qualitäts- und kompetenzfördernden Maßnahmen ab. Darüber hinaus bieten wir individuelle Fördermaßnahmen, etwa im Rahmen von Coachings, sowie Maßnahmen zur Teamentwicklung an.

CAREER@GRAMMER

Um Schlüsselpositionen im Unternehmen schnell zu besetzen und damit zum nachhaltigen Unternehmenserfolg beizutragen, unterstützen wir sowohl erfahrene Führungskräfte als auch Mitarbeiter, die auf eine anstehende Führungsrolle vorbereitet werden sollen, mithilfe von internen Qualifizierungsprogrammen. Unter dem Namen career@GRAMMER haben wir das GRAMMER Corporate Development Training weltweit etabliert. Es besteht aus drei jeweils modular aufgebauten Programmen (DRIVE, FAST LANE und TOP GEAR) und fokussiert u. a. die Stärkung der abteilungs- und standortübergreifenden vernetzten Zusammenarbeit sowie die Erweiterung der Führungs- und Sozialkompetenzen. Mit gezielten Dialogangeboten schaffen wir seit langem die Möglichkeit, Feedback zu geben und Probleme frühzeitig und offen anzusprechen. Mit unseren Tarifmitarbeitern führen wir dazu jährliche Gespräche zur Leistungsbeurteilung.

Auch außertarifliche Mitarbeiter in Deutschland sowie alle Manager in unserem Grading-System erhalten ein Mitarbeitergespräch im Rahmen der Performance- und Potenzialanalyse. Das jährliche Entwicklungsgespräch (Appraisal) für alle einbezogenen Mitarbeiter ist ein wichtiges Steuerungsinstrument, mit dem zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern ein klares Verständnis über Leistungsmaßstäbe sowie mögliche Entwicklungsziele hergestellt wird und das die Mitarbeiter motiviert, Verantwortung für die eigene Karriereentwicklung zu übernehmen.

100 %

aller außertariflichen Mitarbeiter in Deutschland sowie alle Manager in unserem Grading-System sind in den Appraisal-Prozess integriert.

ZIEL

Zukünftig wird der Appraisal-Prozess im Rahmen eines Performance-Management kontinuierlich weiterentwickelt und ergänzende Programme zur Mitarbeiterförderung etabliert.

LEARNING MANAGEMENT SOLUTION

Um dem Bedürfnis nach dauerhafter Weiterqualifikation noch besser gerecht werden zu können, haben wir im zurückliegenden Jahr eine Learning Management Solution (LMS) erarbeitet, die zielgerichtetes Lernen unabhängig von Ort und Zeit gewährleistet. „E-Learning“ umfasst im weitesten Sinne alle Lernformen, bei denen elektronische bzw. digitale Hilfsmittel zum Einsatz kommen. Durch die fortschreitende Internationalisierung der GRAMMER Gruppe wird es immer wichtiger, den Mitarbeitern global ein einheitliches Verständnis über Produkte, Produktionsabläufe sowie Prozesse zu vermitteln. Die Einführung einer Learning Management Solution unterstützt dies aus strategischer Sicht. Wir verfolgen mit der LMS das Ziel, die Informationsweitergabe und das Lernangebot nachhaltig durch einen sinnvollen Einsatz von E-Learning-Bausteinen qualitativ zu verbessern.

Zudem können über E-Learning-Module Trainings standardisiert und ein einheitliches Prozessverständnis unter Wahrung definierter Qualitätsstandards an alle Mitarbeiter weitergegeben werden. Die LMS trägt damit den Anforderungen im international stark gewachsenen Kontext Rechnung.

ZIEL

Im Jahr 2020 sollen 75 % der definierten Fachbereiche Zugang zur E-Learning-Plattform haben.

Um die Internationalisierung in der GRAMMER Gruppe weiter voranzutreiben und das Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter noch attraktiver zu gestalten, stoßen wir darüber hinaus weiterhin vielfältige Maßnahmen an. Im Fokus steht dabei nach wie vor die Intensivierung des globalen Wissensaustauschs. Wir haben Entsendungen ins Ausland und aus dem Ausland noch attraktiver gestaltet und streben weiterhin danach, Kollegen für eine zeitlich befristete Tätigkeit im Ausland zu begeistern.



Arbeitsschutz und Gesundheitspolitik:
www.grammer.com
unter Unternehmen
> Nachhaltigkeit
> Mitarbeiter

5.4 ARBEITSSICHERHEIT UND MITARBEITERGESUNDHEIT

In einem Produktionsunternehmen wie GRAMMER hat das Thema Arbeitssicherheit eine sehr hohe Bedeutung. Ansatzpunkte sind einerseits die Vermeidung von Arbeitsunfällen und andererseits die Förderung von Aktivitäten zum Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter.

Im Rahmen der Vorbeugung haben wir zudem umfassende Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit etabliert. Beispiele sind Trainingsangebote oder die Bildung von Sportgruppen. Entsprechend den gesetzlichen Regelungen hat GRAMMER an den deutschen Standorten ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) installiert und eine BEM-Koordinatorin benannt. Hierdurch können wir Mitarbeitern, die in den jeweils zurückliegenden zwölf Monaten mehr als sechs Wochen nicht arbeitsfähig waren, eine Hilfestellung anbieten, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden. Das trägt auch dazu bei, eine Wiedererkrankung der Mitarbeiter zu vermeiden und die Arbeitsfähigkeit

langfristig sicherzustellen. Im Jahr 2019 haben wir die IT-Unterstützung in diesem Prozess weiter verbessert und sind nun in der Lage, unsere Mitarbeiter noch zeitgerechter und zielgerichteter zu unterstützen. Durch die gleichzeitige Einbindung von Betriebsarzt, Betriebsrat, Vertretung der Menschen mit Behinderung und Human Resources in diesen Prozess erzielen wir eine hohe Akzeptanz bei unseren Mitarbeitern und schaffen so die optimalen Voraussetzungen für gemeinsame Lösungen. In Deutschland besteht darüber hinaus ein Arbeitskreis Gesundheit, der die gesundheitlichen Belange der Mitarbeiter im Fokus hat. Hier werden konkrete Vorschläge und Konzepte zur Förderung der Mitarbeitergesundheit erarbeitet. Neben einer arbeitsmedizinischen Betreuung bietet GRAMMER auch freiwillige Leistungen durch den Betriebsarzt an, wie z. B. die jährliche Gripeschutzimpfung oder Sehtestaktionen.

Die Abwesenheitsrate aller Gesellschaften lag in 2019 bei 4,76 % (ohne die neu erworbene Gesellschaft TMD). Somit konnten wir dieses Jahr unser Ziel einer Abwesenheitsrate von unter 5 % erfolgreich umsetzen. Auch weiterhin möchten wir mit vielseitigen Maßnahmen zur Mitarbeitermotivation und zur Erhöhung der Mitarbeitergesundheit die Abwesenheitsrate auf einem niedrigen Niveau halten.

4,76 %

betrug die Abwesenheitsrate. [Alle Gesellschaften (ohne TMD-Gruppe) zum Stichtag 31. Dezember 2019]

ZIEL

Die Abwesenheitsrate soll fortlaufend < 5 % gehalten werden.

Für die Arbeitssicherheit ist an jedem GRAMMER Standort die Werksleitung zuständig, die vor Ort von einem Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitssicherheits-Manager unterstützt wird. Um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wirksam in die Unternehmenspraxis zu integrieren, strebt GRAMMER eine Zertifizierung aller Produktionsstandorte an. Seit März 2018 besteht die neue ISO Norm 45001, die sukzessiv an unseren Standorten implementiert werden soll.

ZIEL

Bis Ende 2020 soll an allen Standorten das Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 eingeführt werden.

Der ursprüngliche Zieltermin Ende 2019 konnte aufgrund der Reorganisation des Bereiches Managementsysteme nicht gehalten werden. Mit der neuen Organisation und dem schon laufenden Aufbau der ISO 45001 können wir eine Einführung im Jahr 2020 sicherstellen.

Für den Bereich Arbeitssicherheit wurde ein globales Reporting- und Kennzahlensystem geschaffen. Die damit erreichte Transparenz und Vergleichbarkeit stärken und fördern die Vernetzung der Standorte. Dabei gewonnene Synergien werden nachhaltig die Arbeitssicherheit global verbessern und sind ein großer Schritt zur Erreichung des Null-Unfall-Ziels.

Ein wichtiger Punkt ist die Arbeitsplatzgestaltung, um die Belastungen für die Arbeitnehmer möglichst gering zu halten. Dies betrifft vor allem Lärm und Emissionen sowie körperliche Belastungen. Mit unseren umfassenden Maßnahmen zum Arbeitsschutz sorgen wir in der GRAMMER Gruppe auch zukünftig für eine Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter. Beim Neubau des neuen GRAMMER Campus wird daher insbesondere auf ergonomische Möbel und ein gesundes Arbeitsumfeld geachtet.

6 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Als GRAMMER Gruppe sind wir uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und unterstützen zahlreiche soziale Projekte, ehrenamtliche Tätigkeiten sowie Bildungseinrichtungen in der Region Oberpfalz und an anderen Standorten weltweit. Dabei halten wir uns an die Leitlinien unseres Verhaltenskodex sowie unsere weltweit gültige Sponsoringrichtlinie. GRAMMER legt bei seinen Spenden- und Sponsoringaktivitäten den Hauptfokus auf die Förderung von sozialen Einrichtungen und Projekten. Zudem sind wir in der Sportförderung aktiv; hierbei konzentrieren wir uns auf die Jugendförderung bei verschiedenen Teamsportarten. Politische Parteien oder ähnliche Interessensverbände erhalten von GRAMMER keine finanzielle Unterstützung.

In der Schul- und Universitätsbildung engagiert sich GRAMMER mit unterschiedlichen Kooperationen, Förder- oder Sponsoringprogrammen. Dies schließt Schulen sowie Berufs- und Hochschulen sowohl in der Region Amberg als auch an überregionalen sowie internationalen Standorten ein. Unser Ziel ist es, junge Menschen auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Hierfür werden u. a. Berufsinformationstage für unterschiedliche Interessensgruppen organisiert und durchgeführt. Werksführungen und Fachpraktika werden dabei nicht nur an unseren deutschen Standorten angeboten, sondern beispielsweise auch an unseren Standorten in Tschechien. Bei der Initiative „Manager for a day“ in Bulgarien erhielten Schüler einen Einblick in verschiedene Positionen des Unternehmens.

Wie jedes Jahr konnten sich unsere Mitarbeiter in Deutschland auch 2019 im Namen ihrer Vereine, sozialen Projekte, Feuerwehren, Rettungsdienste oder Betreuungseinrichtungen um eines der begehrten Förderpakete bewerben und machten davon regen Gebrauch. Es wurden dieses Jahr Förderpakete im Gesamtwert von 20.000 EUR vergeben.

Auch an internationalen Standorten wurden zahlreiche soziale Projekte ermöglicht und umgesetzt. Hiermit wurden unter anderem Krankenhäuser, Schulen und andere soziale Einrichtungen nicht nur monetär, sondern auch durch das Engagement unserer Mitarbeiter unterstützt. Im Rahmen unseres internen CSR Awards wurde beispielsweise ein Projekt aus Querétaro in Mexiko ausgezeichnet. Nähere Informationen zu dem Projekt „Weihnachtspatenschaften“ sind auf S. 30 zu finden.



Stellvertretend für alle Gewinner der Förderpakete überreichte GRAMMER einen Scheck an die SpVgg Ebermannsdorf.